

Pengaruh Personaliti Lima Faktor Terhadap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (TKO) Dalam Kalangan Guru
The Influence of the Five Factor Personality Upon Organisational Citizenship Behaviour (OCB) Among Teachers

Nur Farhah Mohd Shah
Fatimah wati Halim

Psychology and Human Well-being Research Centre, Faculty of Social Sciences and Humanities, Universiti Kebangsaan Malaysia

Studies on the organisational citizenship behaviour (OCB) is still new in Malaysia, especially among teachers. The importance of OCB in an organisation has been proven to improve individual performance and productivity. Meanwhile, personality plays an important role in influencing OCB. Therefore, this study will identify whether a teacher's personality influences OCB. This quantitative study was carried out by collecting data from a questionnaire distributed to 287 people that consists of teachers from SBT (High Performance Schools) and daily schools in primary schools around Putrajaya. The *Big Five Inventory* Instrument by John and Srivastava (1999) is used to measure the five-factor personality and the measurement scale of *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) by Podsakoff et al. (1990) to measure OCB. Data was analysed by multiple regression using *Statistical Package for Social Science* version 23. The results showed that neuroticism, agreeableness and openness influenced OCB among teachers as a whole. The impact of this study can help the MOE identify the characteristics of the candidate teachers who match the OCB required in the selection and placement of teachers. The MOE can also devise self-awareness intervention modules to maintain and improve OCB among teachers. Future studies need to examine the influence of personality upon the more specific OCBs so that the performance of teachers is always maintained at its peak.

Keywords: personality, five factors personality, organisation citizenship behaviour, teacher

Tingkah laku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behaviour*, TKO) merupakan antara salah satu faktor penting dalam pengukuran guru yang berkualiti. TKO boleh ditakrifkan sebagai tingkah laku positif yang tidak diwajibkan dalam diri seseorang pekerja tetapi ia membantu dalam keberkesanan organisasi dan tingkah laku ini sering ditunjukkan dalam bentuk perhubungan dengan rakan dan persekitaran kerja (Robbins & Judge, 2008; Yen, Li, & Niehoff, 2008). Kajian Jim et al. (2013) mendapati pekerja yang kompeten akan mempamerkan TKO. Tambahan lagi, TKO juga membantu

dalam memberi motivasi kepada rakan sekerja untuk melakukan perkara yang positif seperti membantu pekerja lain untuk menyiapkan tugas mereka, memberi tunjuk ajar kepada pekerja baru dan lain-lain tugas yang melibatkan tingkah laku membantu rakan sekerja (Aamodt, 2013). Kenyataan ini juga disokong oleh Bartam yang telah mengambil kira faktor TKO sebagai indikator penting dalam pembinaan model kompetensinya (Landy & Conte, 2010). Pada peringkat pendidikan, TKO membantu meningkatkan keberkesanan sekolah serta prestasi guru dan murid (Muniandy, 2016).

Guru adalah model utama dalam memandu sesebuah sekolah untuk mencapai tahap kecemerlangan kerana mereka merupakan ahli paling penting dalam organisasi tersebut. TKO seperti semangat berkumpul juga merupakan faktor yang menguatkan lagi keberhasilan sesebuah sekolah. Prestasi pencapaian sekolah memerlukan usaha yang lebih daripada guru-guru, sikap seperti sanggup bekerja lebih masa misalnya membantu pihak sekolah dalam mencapai matlamat seperti yang diharapkan. Guru yang mempunyai tahap TKO yang tinggi berupaya membantu menjadikan sesebuah sekolah itu unggul. Menurut Marek et al. (2014) pekerja yang mempunyai TKO yang tinggi akan membantu organisasi untuk mencapai visi, misi dan matlamat organisasi. Disamping itu kajian-kajian lalu menunjukkan model personaliti lima faktor adalah di antara faktor utama yang mempengaruhi tingkahlaku individu di tempat kerja seperti motivasi pencapaian, tekanan kerja, kualiti kehidupan bekerja dan prestasi kerja (Fatimah wati Halim, 2003;2006). Namun demikian kajian tempatan yang meneliti pengaruh personaliti terhadap TKO individu masih rendah. Kajian Mahdiuon et al. (2010) menunjukkan keterbukaan, kehematan, ekstraversi dan kepersetujuan mempunyai hubungan signifikan yang positif manakala neurotisme mempunyai hubungan signifikan yang negatif terhadap TKO.

Personaliti adalah set ciri dinamik yang dimiliki oleh seseorang yang mempengaruhi kognitif, motivasi dan tingkah laku dalam pelbagai situasi (Misha, Youshan & Hassan, 2015). Model personaliti lima faktor adalah terdiri daripada ekstraversi, kepersetujuan, keterbukaan, kehematan dan neurotisme. Ciri-ciri ekstraversi seperti suka bergaul, tegas, yakin dalam hubungan interpersonal dan suka bercakap. Ciri-ciri kepersetujuan pula ialah bekerjasama, suka membantu, bertoleransi dan menghindari konflik.

Individu yang mempunyai ciri-ciri keterbukaan yang tinggi pula seperti lebih terbuka, fleksibel dan berdaya cipta. Ciri-ciri kehematan pula seperti teliti, tersusun dan sentiasa fokus. Manakala ciri-ciri rendah neurotisme adalah seperti boleh mengawal tekanan dan mempunyai emosi yang stabil.

Di antara lima faktor personaliti yang konsisten mempengaruhi TKO adalah seperti kehematan dan keterbukaan (Hashim et al., 2017; Kaur & Manpreet, 2014; Mahdiuon et al., 2010; Organ & Lingl, 1995). Sebaliknya faktor personaliti yang lain masih tidak konsisten meramal TKO (Golafshani & Rahro, 2013; Hashim et al., 2017; Mahdiuon et al., 2010). Oleh itu persoalan kajian ini adalah apakah tahap personaliti lima faktor dan dalam kalangan guru jika dibandingkan antara guru yang berkhidmat di SBT (Sekolah Rendah Berprestasi Tinggi) dan harian biasa (Sekolah Rendah Bukan Berprestasi Tinggi). Seterusnya adakah personaliti lima faktor mempengaruhi TKO dalam kalangan guru.

Pernyataan Masalah

Penyelidikan berkaitan TKO pernah dijalankan dalam kalangan pekerja, pendidik di universiti (Leephaijaroen, 2016; Mahdiuon et al., 2010) dan pendidik sekolah rendah (Asnani Bahari & Norsiah Mat, 2017). Walaupun begitu, kajian yang melihat perbezaan sekolah SBT dan harian biasa belum lagi dijalankan. Selain daripada pekerja dalam bidang pendidikan, kajian TKO juga telah mula dilakukan dalam kalangan pekerja dalam sektor industri (Golafshani & Rahro, 2013; Kaur & Manpreet, 2014) dan sektor awam (Cun, 2012; Hashim et al., 2017; Kim, 2006). Menurut Asnani Bahari dan Norsiah Mat (2017) kajian berkaitan dengan TKO masih lagi kurang dijalankan dalam konteks pendidikan. Justeru, kajian yang berkaitan TKO ini masih lagi diperlukan di Malaysia. Begitu juga dengan Muniandy (2016)

menyatakan bahawa kajian berkaitan dengan TKO perlu dijalankan terutamanya di sekolah kerja di Malaysia.

Maka, kajian ini ingin melihat TKO dalam kalangan guru SBT dan harian biasa. Pemilihan SBT dilakukan melalui tiga saringan, antara kriteria yang ditekankan dalam pemilihan SBT ialah personaliti unggul, anugerah yang diterima di peringkat kebangsaan dan antarabangsa, program jaringan dan jalinan di peringkat kebangsaan dan antarabangsa serta lawatan penandaarasan di peringkat kebangsaan dan antarabangsa (KPM, 2017). Manakala sekolah harian biasa adalah sekolah yang masih lagi belum menepati ciri-ciri SBT yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia.

Oleh hal yang demikian, TKO dianggap penting terutamanya bagi guru di SBT kerana guru di sekolah ini perlu mengamalkan TKO untuk mengekalkan kecemerlangan dan pencapaian serta tanggungjawab yang diberikan oleh pihak atasan. Kajian daripada Ishak dan Ghani (2013) amalan seperti berdiskusi, mengambil tindakan secara berpasukan dan budaya berpasukan mampu melaksanakan tugas yang lebih sukar. Hal ini kerana indikator sebuah organisasi yang cemerlang adalah apabila guru mempunyai sikap saling membantu menyelesaikan masalah, saling berkongsi pengalaman dan pengetahuan serta saling menghormati antara satu sama lain.

Manakala bagi guru di sekolah harian biasa pula mendapati kepentingan TKO ini adalah dari segi meningkatkan pencapaian dan prestasi sekolah pada masa akan datang. Hal ini dinyatakan oleh Somech dan Oplatka (2015) penyelidikan berkenaan TKO masih baru dijalankan di peringkat sekolah namun, TKO mempunyai potensi dan impak yang besar terhadap keberkesanan sekolah.

Seperti yang dicadangkan oleh Bartram pemilihan kompetensi juga mempunyai elemen TKO (Landy & Conte, 2010). TKO ialah tingkah laku positif dan sukarela yang sering ditunjukkan dalam bentuk perhubungan dengan orang lain dan persekitaran di pejabat atau dalam organisasi seperti membantu rakan sekerja (Yen et al., 2008). Organisasi yang mempunyai TKO yang tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang lebih baik (Nelson & Quick, 2010) dan impaknya pengurusan dan pentadbiran sesebuah organisasi akan lebih berkesan (Kisamore et al., 2014).

Oleh itu, kajian ini ingin melihat sama ada personaliti lima faktor memberi pengaruh kepada TKO guru-guru SBT dan harian biasa atau tidak kerana terdapat hubungan antara personaliti dengan TKO yang telah dijalankan dalam kajian lepas (Golafshani, & Rahro, 2013; Hashim et al., 2017; Kaur & Manpreet, 2014; Mahdiun et al., 2010; Organ & Lingl, 1995). Jika pekerja itu mempunyai nilai TKO sebagai nilai tambah dalam diri mereka ia akan membantu menjadikan seseorang itu lebih kompeten agar dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Jim et al. (2013) mendapati pekerja yang kompeten akan mempamerkan TKO.

Kajian Lepas

Hubungan personaliti lima faktor dengan TKO

Faktor personaliti merupakan antara faktor yang dikaitkan dalam kajian lepas dalam melihat antara perkaitan atau hubungan dengan TKO. Faktor kehematan dan keterbukaan telah menunjukkan hubungan yang paling ketara dengan TKO berdasarkan hasil dapatan beberapa kajian lepas. Antara kajian yang menyokong kenyataan ini ialah Organ dan Lingl (1995) menunjukkan hanya faktor personaliti kehematan menunjukkan hubungan yang boleh dipercayai kepada TKO.

Selain itu, Mahdiun et al. (2010) juga menyokong dapatan kajian Organ dan Lingl (1995) yang menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara personaliti keterbukaan, kehematan, kepersetujuan dan ekstraversi dengan TKO. Manakala neurotisme mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan TKO. Kajian ini juga menunjukkan faktor personaliti kehematan, kepersetujuan dan keterbukaan mampu menjadi peramal terbaik kepada TKO.

Seterusnya, kajian daripada Kaur dan Manpreet (2014) juga menunjukkan personaliti lima faktor mempunyai hubungan dengan TKO. Keputusan kajian mendapati faktor keterbukaan, ekstraversi, kehematan dan kepersetujuan menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan TKO. Manakala neurotisme menunjukkan hubungan negatif yang signifikan dengan TKO.

Selain daripada faktor kehematan, Leephaijaroen (2016) telah memberikan dapatan kajian yang berbeza apabila keputusan kajiannya menunjukkan kepersetujuan telah menunjukkan hubungan yang paling tinggi dengan TKO.

Berlainan dengan kajian lain, kajian Golafshani dan Rahro (2013) pula menunjukkan ekstraversi dan kepersetujuan menunjukkan kesan kepada TKO tetapi kehematan, kestabilan emosi, dan keterbukaan tidak menunjukkan kesan terhadapnya.

Kajian yang dilakukan di Malaysia yang telah dijalankan oleh Hashim et al. (2017) menunjukkan faktor keterbukaan merupakan faktor yang dominan diikuti kehematan, kepersetujuan dan neurotisme (-) menunjukkan hubungan dengan TKO tetapi tidak kepada ekstraversi.

Kajian-kajian lepas banyak dijalankan ke atas pekerja universiti (Leephaijaroen,

2016; Mahdiun et al., 2010), pengurus (Kaur & Manpreet, 2014) dan lain-lain (Golafshani & Rahro, 2013; Hashim et al., 2017; Organ & Lingl, 1995). Namun kajian ini akan meneliti pengaruh personaliti lima faktor terhadap TKO dalam kalangan guru.

Berdasarkan kajian lepas telah menunjukkan faktor personaliti kehematan dan keterbukaan paling ketara menunjukkan hubungan dengan TKO secara konsisten. Kajian yang telah dibincangkan juga banyak dilakukan ke atas pekerja di luar negara bukan di Malaysia. Bukan itu sahaja, kajian seperti ini juga telah dijalankan ke atas pekerja di pusat pengajian tinggi tetapi masih belum dijalankan dalam kalangan pendidik di sekolah-sekolah. Justeru, hal ini merupakan kelompongan dalam kajian lepas yang pernah dijalankan. Sehubungan itu kajian ini bertujuan untuk melihat tahap TKO dan personaliti lima faktor dalam kalangan guru SBT dan harian biasa. Seterusnya mengenalpasti pengaruh personaliti lima faktor terhadap TKO.

Metod

Reka bentuk kajian

Kajian ini adalah satu kajian yang berbentuk kuantitatif kerana kajian ini menggunakan soal selidik dalam bentuk kajian rentas. Keratan rentas adalah bertepatan dengan kajian ini kerana pengkaji akan mengumpulkan data tersebut dalam masa yang singkat dengan melibatkan responden yang berbeza dari segi umur, tempoh perkhidmatan dan lain-lain dalam kalangan guru di sekolah harian berprestasi tinggi (SBT) dan harian biasa (bukan SBT).

Subjek dan tempat kajian

Subjek kajian yang terlibat dalam kajian ini adalah sebanyak 287 (52.66%) responden. Seramai 144 (50.2%) orang guru daripada Sekolah Berprestasi Tinggi dan 143 (49.8%) orang guru daripada

sekolah harian biasa telah terlibat dalam kajian ini. Mereka terdiri daripada 38 (13.3%) lelaki dan 249 (86.8%) perempuan. Guru-guru yang terlibat dalam kajian ini mengajar secara tetap di sekolah tersebut, pentadbir dan guru biasa, berumur 24 tahun ke atas, mempunyai latar belakang dalam bidang pendidikan dan mengajar di SBT dan harian biasa (bukan SBT) di kawasan Putrajaya. Pemilihan subjek kajian dipilih dengan menggunakan kaedah persampelan bertujuan bagi sekolah SBT dan persampelan rawak mudah bagi sekolah harian biasa.

Instrumen Kajian

Data dikumpul dengan menggunakan borang soal selidik iaitu Ujian *Big Five Inventory* daripada John dan Srivastava (1999) yang mengandungi 44 item yang mengukur personaliti lima faktor dengan skala likert lima mata dan pengukuran *Organization Citizenship Behaviour* (TKO) yang dibina oleh Podsakoff et al. (1990) yang mengandungi 24 item dengan skala likert tujuh mata.

Kesahan

Ujian kesahan terhadap dua soal selidik tersebut telah dilakukan dengan proses terjemahan berbalik. Soal selidik ini telah diterjemah daripada Bahasa Inggeris ke dalam Bahasa Melayu oleh penterjemah yang mempunyai latar belakang psikologi induktif dan organisasi. Kemudian, kesahan kandungan telah dilakukan oleh dua pakar bidang. Selepas itu, kajian rintis telah dijalankan.

Kebolehpercayaan

Kajian rintis dijalankan sebelum pengendalian kajian sebenar. Ujian ini adalah bertujuan untuk mengenal pasti tahap kebolehpercayaan dan kesahan alat kajian. Pengkaji menggunakan pekali alfa untuk mengukur nilai kebolehpercayaan item untuk menguji ketekalan dalaman sesuatu instrumen. Pengkaji mendapati bahawa nilai kebolehpercayaan Ujian *Big Five Inventory* daripada John dan

Srivastava (1999) menunjukkan nilai pekali alfa antara 0.71 sehingga 0.87. Manakala nilai alfa bagi instrumen TKO adalah daripada 0.62 sehingga 0.87.

Hasil Kajian

Analisis Deskriptif

Berdasarkan Jadual 1 di bawah, faktor ekstraversi menunjukkan majoriti daripada responden berada pada tahap cenderung tinggi iaitu seramai 134 (46.7%) orang guru yang diwakili oleh 71 (49.3%) orang guru SBT dan 63 (44.1%) orang guru harian biasa. Hanya 18 (6.3%) orang guru yang berada pada tahap rendah iaitu 7 (4.9%) orang guru SBT dan 11 (7.7%) orang guru sekolah harian biasa yang berada pada tahap yang rendah.

Faktor kepersetujuan pula menunjukkan kebanyakan daripada responden berada pada tahap yang cenderung tinggi iaitu seramai 137 (47.7%) orang guru, 63 (43.8%) orang daripadanya adalah guru SBT dan 74 (51.7%) orang guru sekolah harian biasa. Jumlah yang sama ditunjukkan pada tahap rendah iaitu seramai 8 (5.6%) orang guru SBT dan guru

Jadual 1

Tahap, Kekerapan dan Peratus Personaliti Lima Faktor dan TKO Guru Secara Keseluruhan, SBT dan Harian Biasa

Faktor	Tahap	Kekerapan			Peratus (%)		
		Total	SBT	Biasa	Total	SBT	Biasa
Ekstraversi	Rendah	18	7	11	6.3	4.9	7.7
	Cenderung Rendah	104	49	55	36.2	34.0	38.5
	Cenderung Tinggi	134	71	63	46.7	49.3	44.1
	Tinggi	31	17	14	10.8	11.8	9.8
	Jumlah	287	144	143	100	100	100
Kepersetujuan	Rendah	16	8	8	5.6	5.6	5.6
	Cenderung Rendah	91	45	46	31.7	31.3	32.2
	Cenderung Tinggi	137	63	74	47.7	43.8	51.7
	Tinggi	3	28	15	15	19.4	10.5
	Jumlah	287	144	143	100	100	100
Kehematan	Rendah	19	5	14	6.6	3.5	9.8
	Cenderung Rendah	121	48	73	42.4	33.3	51
	Cenderung Tinggi	101	59	42	35.2	41	29.4
	Tinggi	46	32	14	16	22.2	9.8
	Jumlah	287	144	143	100	100	100
Neurotisme	Rendah	37	22	15	12.9	15.3	10.5
	Cenderung Rendah	133	70	63	46.3	48.6	44.1
	Cenderung Tinggi	89	41	48	31.0	28.5	33.6
	Tinggi	28	11	17	9.8	7.6	11.9
	Jumlah	287	144	143	100	100	100
Keterbukaan	Rendah	16	7	9	5.6	4.9	6.3
	Cenderung Rendah	110	49	61	38.3	34	42.7
	Cenderung Tinggi	146	78	68	50.9	54.2	47.6
	Tinggi	15	10	5	5.2	6.9	3.5
	Jumlah	287	144	143	100	100	100
TKO	Rendah	27	15	12	9.4	10.4	8.4
	Cenderung Rendah	105	48	57	36.6	33.3	39.9
	Cenderung Tinggi	127	59	68	44.3	41	47.6
	Tinggi	28	22	6	9.8	15.3	4.2
	Jumlah	287	144	143	100	100	100

Total = Jumlah keseluruhan guru. SBT = Sekolah Berprestasi Tinggi. TKO = Tingkah Laku Kewargaan Organisasi

harian biasa dengan jumlah keseluruhan 16 (5.6%) orang.

Seterusnya, faktor kehematan mencatatkan majoriti daripada guru berada pada tahap cenderung rendah iaitu seramai 121 (42.4%) orang yang diwakili hanya 48 (33.3%) guru SBT dan 73 (51%) orang guru harian biasa. Tetapi seramai 110 (35.2%) orang berada pada tahap cenderung tinggi yang diwakili 59 (41%) orang guru SBT dan 42 (29.4%) guru harian biasa.

Bagi faktor neurotisme pula kebanyakan daripada guru berada pada tahap cenderung rendah iaitu seramai 133 (46.3%) orang yang diwakili seramai 70 (48.6%) orang guru SBT dan seramai 63 (44.1%) orang guru dari sekolah harian biasa. Hanya 28 (9.8%) sahaja yang berada pada tahap tinggi yang diwakili oleh 11 (7.6%) orang guru SBT dan 17 (11.9%) orang guru harian biasa.

Faktor yang terakhir ialah faktor keterbukaan. Seramai 78 (54.2%) orang guru SBT dan 68 (47.6%) orang guru harian biasa berada pada tahap cenderung tinggi dengan jumlah seramai 146 (50.9%). Hanya 16 (5.6%) guru berada pada tahap yang rendah dengan jumlah seramai 7 (4.9%) orang guru SBT dan 9 (6.3%) guru harian biasa.

Manakala keseluruhan TKO menunjukkan majoriti daripada responden

Jadual 2

Keputusan Analisis Regresi Metod Stepwise Neurotisme, Kepersetujuan dan Keterbukaan terhadap TKO Guru Secara Keseluruhan, SBT dan Biasa

Peramal	TKO								
	β			T			K		
	Total	SBT	Biasa	Total	SBT	Biasa	Total	SBT	Biasa
Neurotisme	-0.20	-0.32	-0.16	-3.46	-4.08	-2.01	0.00*	0.00*	0.05*
Kepersetujuan	0.20	-	0.23	3.53	-	2.77	0.00*	-	0.01*
Keterbukaan	0.20	0.28	-	3.42	3.56	-	0.00*	0.00*	-
R^2 (Total)	0.19								
R^2 (SBT)	0.24								
R^2 (Biasa)	0.09								
Nilai F									
Total (3,283)	21.44								
SBT (2, 141)	22.64								
Biasa (2, 140)	7.07								

Pembolehubah Terikat = TKO. Total = Jumlah Keseluruhan Guru. SBT = Sekolah Berprestasi Tinggi. TKO = Tingkah Laku Kewargaan Organisasi

* $k \leq 0.05$

berada pada tahap cenderung tinggi iaitu seramai 127 (44.3%) orang guru yang terdiri daripada 59 (41%) orang guru SBT dan 68 (47.6%) guru sekolah harian biasa.

Analisis Inferensi

Jadual 2 menunjukkan faktor hasil analisis regresi stepwise menunjukkan faktor neurotisme, kepersetujuan dan keterbukaan [$F(3, 283) = 21.44$, $k < 0.05$] menyumbang sebanyak 19 peratus varian

($R^2 = 0.19$) terhadap TKO guru secara keseluruhan dalam kajian ini. Bagi guru SBT faktor neurotisme dan keterbukaan [$F(2, 141) = 22.64$, $k < 0.05$] menyumbang sebanyak 24 peratus varian ($R^2 = 0.24$) manakala guru sekolah harian biasa, faktor neurotisme dan kepersetujuan [$F(2, 140) = 7.07$, $k < 0.05$] menyumbang sebanyak 9 peratus varian ($R^2 = 0.09$).

Faktor neurotisme ($\beta = -0.20$, $k < 0.05$), kepersetujuan ($\beta = 0.20$, $k < 0.05$) dan keterbukaan ($\beta = 0.20$, $k < 0.05$)

menunjukkan darjah pengaruh yang sama sebagai peramal utama kepada TKO dalam kalangan guru secara keseluruhan. Guru SBT pula menunjukkan faktor personaliti neurotisme ($\beta = -0.32$, $k < 0.05$) lebih dominan dalam meramal TKO diikuti oleh keterbukaan ($\beta = 0.28$, $k < 0.05$). Manakala guru sekolah biasa menunjukkan faktor personaliti kepersetujuan ($\beta = 0.23$, $k < 0.05$) lebih dominan dalam mempengaruhi

TKO diikuti oleh neurotisme ($\beta = -0.16$, $k < 0.05$).

Hasil keputusan tersebut menaksirkan bahawa bagi guru secara keseluruhan menjelaskan faktor neurotisme, kepersetujuan dan keterbukaan akan mempengaruhi TKO mereka dalam melaksanakan tugas seharian. Kajian ini bercanggah dengan kajian sebelum ini (Elanain, 2007) yang mendapati hanya faktor keterbukaan, kehematan dan kestabilan emosi pengaruhi TKO. Bagi guru SBT, faktor neurotisme dan keterbukaan yang paling dominan dalam mempengaruhi TKO mereka tetapi bagi guru harian biasa, faktor kepersetujuan dan neurotisme adalah yang paling dominan dalam mempengaruhi TKO mereka.

Perbincangan

Secara keseluruhannya, profil personaliti guru menunjukkan keempat-empat faktor berada pada tahap yang cenderung tinggi iaitu ekstraversi, kepersetujuan, kestabilan emosi (cenderung rendah neurotisme) dan keterbukaan. Sebaliknya, faktor kehematan berada pada tahap cenderung rendah. Profil faktor personaliti kehematan menunjukkan pola yang menarik kerana ciri-ciri kehematan dalam kalangan guru-guru SBT adalah cenderung tinggi berbanding dengan guru harian biasa. Tahap kehematan guru SBT yang tinggi akan mempengaruhi kecekapan dalam menjalankan tugas rasa bertanggungjawab, bijak dalam membuat perancangan, mempunyai disiplin diri serta pandai mengawal tugas yang diberikan dengan baik. Manakala tahap kehematan guru harian biasa perlu ditingkatkan lagi dengan meningkatkan lagi teknik-teknik, kemahiran, keupayaan dengan menghadiri kursus latihan misalnya supaya faktor ini mampu bergerak seiring dalam memastikan proses Pengajaran dan Pembelajaran (PdP) dan pentadbiran dapat dijalankan dengan lebih baik lagi pada masa akan datang.

Keputusan kajian ini juga menunjukkan faktor neurotisme paling dominan dalam mempengaruhi TKO guru SBT. Faktor neurotisme yang rendah menjadi faktor utama dalam mempengaruhi TKO disebabkan peranan guru itu sendiri sebagai pendidik. Seorang pendidik yang memiliki neurotisme rendah akan mempamerkan tingkah laku sabar, tenang, emosi yang stabil, tidak cepat panik, marah, emosi reaktif dan waspada tinggi. Ciri-ciri personaliti tersebut dapat mempengaruhi sifat-sifat TKO yang tinggi seperti tolong menolong, mematuhi peraturan organisasi dan peka dengan perkembangan organisasi.

Sebaliknya, individu yang mempunyai tahap neurotisme yang tinggi akan mempengaruhi tingkah laku tambahan (TKO) yang rendah seperti pentingkan diri, melanggar peraturan dan tidak peka dengan perkembangan organisasi. Hal ini disebabkan guru yang memiliki ciri-ciri neurotisme yang tinggi seperti resah, bimbang, emosi reaktif akan lebih fokus kepada diri sendiri kerana mereka sibuk dengan masalah yang dihadapi oleh mereka. Oleh itu, mereka kurang berminat dengan orang lain seperti rakan sekerja dan anak murid mereka (Kaur & Manpreet, 2014).

Seterusnya, faktor kepersetujuan menunjukkan pengaruh yang lebih dominan terhadap TKO dalam kalangan guru sekolah harian biasa. Kebersetujuan menjadi faktor utama dalam mempengaruhi TKO dalam kalangan guru sekolah harian biasa disebabkan oleh guru-guru selesa untuk bekerja dalam kumpulan kerana mereka mempunyai ciri-ciri bersikap bekerjasama, suka membantu, bertoleransi dan lain-lain. Mereka tidak suka kepada konflik yang akan menjejaskan persahabatan atau suasana dalam organisasi, justeru mereka selesa dan suka untuk mengaplikasikan TKO. Individu yang mempunyai kepersetujuan yang tinggi akan menghindari konflik dan berkebolehan untuk bergaul dengan orang

lain (Jex & Britt, 2014). Individu yang mempunyai kepersetujuan yang tinggi akan bersedia untuk membantu orang lain dan lebih gemar bekerja di dalam kumpulan (Kaur & Manpreet, 2014).

Berbeza dengan guru harian biasa, guru SBT memilih faktor keterbukaan sebagai peramal terhadap TKO disebabkan oleh tuntutan persekitaran SBT itu sendiri yang memerlukan guru yang mempunyai ciri-ciri seperti suka melontarkan idea-idea baru, fleksibel dari sudut berfikir, intelektual, menunjukkan rasa ingin tahu dan berfikiran luas. Kehendak persekitaran SBT memerlukan guru yang bersikap berlapang dada untuk melaksanakan tanggungjawab dan lebih prihatin dengan keadaan sekeliling yang boleh memberikan kebaikan kepada organisasi. Menurut Marek et al. (2014) pekerja yang mempunyai tingkah laku kewargaan organisasi yang tinggi akan membantu organisasi untuk mencapai visi, misi dan matlamat organisasi. Bukan itu sahaja, faktor keterbukaan akan menyebabkan guru berasa selesa untuk menerima pendapat dan cadangan daripada orang lain dan mereka akan merasakan bahawa kehadiran orang lain adalah penting dalam membantu sedikit sebanyak pencapaian mereka dalam organisasi.

Seterusnya, keterbukaan yang menjadi faktor yang dominan dalam mempengaruhi TKO guru SBT kerana mereka mempunyai sifat adaptasi yang tinggi dalam menghadapi sebarang perubahan. Guru-guru yang mempunyai keterbukaan yang tinggi mudah untuk menyesuaikan diri dengan situasi ataupun keadaan yang berubah-ubah (Achua & Lussier, 2013). Tambahan lagi, guru-guru akan melakukan sebarang perubahan yang akan dilaksanakan tanpa tekanan. Keterbukaan untuk melakukan sebarang perubahan akan menjadikan seseorang individu itu lebih cenderung untuk menunjukkan TKO (Ashkanasy et al., 2011). Kajian daripada Kaur dan Manpreet (2014) individu yang

mempunyai keterbukaan yang tinggi, mereka akan mengambil sesuatu masalah itu sebagai cabaran, hal ini akan menyebabkan mereka suka untuk mempamerkan TKO seperti membantu orang lain dan sebagainya.

Faktor-faktor yang dibincangkan di atas iaitu neurotisme, kepersetujuan dan keterbukaan dianggap sangat diperlukan dalam mempamerkan TKO dalam kalangan guru pada masa kini. Namun begitu, faktor kehematan dan ekstraversi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap TKO guru. Kedua-dua faktor ini tidak perlu dijadikan peramal kepada TKO para guru. Penjelasan untuk keputusan ini adalah berkemungkinan persekitaran dan sifat pekerjaan itu sendiri. Faktor kehematan yang tidak menunjukkan pengaruh kerana bebanan kerja guru yang semakin berat memaksa guru-guru sendiri untuk lebih teliti dan fokus menyebabkan tidak terdapat pengaruh kepada TKO. Begitu juga bagi ekstraversi yang tidak menunjukkan pengaruh kepada TKO mendefinisikan bahawa guru-guru cenderung untuk melaksanakan kerja serta bersetuju untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Maka dengan itu penambahan atau pengurangan TKO tidak memberi sedikitpun pengaruh terhadap mereka.

Limitasi kajian

Setiap pengkaji tidak terlepas dengan masalah yang dihadapi semasa proses penyelidikan dijalankan. Kajian ini tidak terkecuali dalam menghadapi masalah ketika proses kajian sedang dijalankan. Limitasi yang pertama dalam kajian ini ialah ia hanya melibatkan guru di sekolah rendah di Putrajaya sahaja. Maka keputusan kajian ini tidak boleh digeneralisasikan. Kedua, keengganan segelintir guru dalam memberikan kerjasama untuk mengisi borang soal selidik. Ketiga, Responden yang tidak telus dalam menjawab soal selidik.

Kesimpulan

Secara kesimpulannya, tahap personaliti bagi faktor ekstraversi, keterbukaan dan kepersetujuan berada pada tahap cenderung tinggi, manakala neurotisme dan kehematan berada pada tahap cenderung rendah. Oleh itu, guru-guru perlu meningkatkan lagi tahap kehematan untuk sentiasa mengekalkan dan meningkatkan lagi TKO pada masa akan datang. Kajian ini mencadangkan agar kehematan guru boleh ditingkatkan dengan menghadiri kursus latihan khas kepada guru-guru yang kurang berkemahiran daripada segi perancangan gerak kerja dan lain-lain.

Bukan itu sahaja, keputusan kajian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara faktor neurotisme, kepersetujuan dan keterbukaan menunjukkan darjah pengaruh yang sama dalam kalangan guru secara keseluruhan. Bagi guru SBT, neurotisme merupakan pengaruh yang lebih dominan dalam mempengaruhi TKO diikuti oleh keterbukaan. Manakala guru harian biasa memilih faktor kepersetujuan yang menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi TKO diikuti oleh neurotisme. Di mana pemilihan guru pada waktu ini perlu menepati ciri-ciri yang telah disebutkan.

Kajian seperti ini harus dijalankan di pelbagai tempat agar kita dapat melihat personaliti lima faktor dan TKO bagi konteks yang sama di tempat yang berbeza ataupun dalam konteks pekerjaan yang berbeza. Diharap dengan adanya kajian ini ia dapat memberikan sumbangan dan manfaat kepada masyarakat khususnya organisasi yang terlibat dalam kajian ini serta pengkaji pada masa akan datang. Diharap impak kajian ini dapat membantu pihak Kementerian Pendidikan Malaysia mengenalpasti ciri-ciri personaliti calon guru yang sepadan dengan TKO yang diperlukan dalam pemilihan dan penempatan guru-guru di SBT atau sekolah

harian biasa. Kajian di masa depan perlu meneliti pengaruh personaliti yang mempengaruhi TKO yang lebih spesifik seperti tingkah laku menolong (altruisme), semangat setiakawan, kemurnian sivik, kehematan dan kesopanan.

Rujukan

- Aamodt, M. G. (2013). *Applying psychology to work* (pp. 607) USA: Cengage Learning.
- Achua, C. F. & Lussier, R. N. (2013). *Effective leadership* (pp. 543). Canada: Cengage Learning.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A. & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950–967.
- Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P. M. & Peterson, M. F. (2011). *The handbook of organizational culture and climate* (pp. 528). USA: SAGE Publications.
- Bahari, A. & Mat, N. (2017). Pengaruh kepemimpinan servant ke atas gelagat kewarganegaraan organisasi dalam kalangan guru: satu model konseptual. *Journal of Humanities, Language, Culture and Business (HLCB)*, 1(3), 44–54.
- Bartram, D. (2005). The great eight competencies: a criterion-centric approach to validation. *The Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1185–203.
- Cun, X. (2012). Public service motivation and job satisfaction, organizational citizenship behavior. *Chinese Management Studies*, 6(2), 330–340.
- Elanain, H. A. (2007). Relationship between personality and organizational citizenship behavior: does personality influence employee citizenship? *International Review of Business Research Papers*, 3(4), 31–43.
- Fatimah wati Halim. (2003). Personaliti

- serta hubungannya dengan tekanan kerja dan kualiti kehidupan bekerja di kalangan guru. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 17, 65-83.
- Fatimah wati Halim. (2006). Sumbangan personaliti terhadap tekanan kerja dan kualiti kehidupan bekerja di kalangan guru. Dlm. Norizan Abdul Razak, Rozainee Khairudin & Ravichandran Vengadasamy (pnyt.). *Isu-isu Pendidikan, Bahasa, Sastera dan Psikologi di Malaysia*, hlm. 99-114. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Golafshani, M. R. & Rahro, M. (2013). Identification of personality traits affecting on development of organizational citizenship behavior. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 16(2), 274–281.
- Hashim, A., Mustapha, N. H., Malek, M. C. & Shaedin, A. F. (2017). The relationship between big five personality and organizational citizenship behavior. *Proceeding of the 4th International Conference on Management and Muamalah*, 320–340. Selangor: Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor.
- Ishak, R. B. & Ghani, M. F. A. (2013). Amalan pembelajaran kolektif dalam kalangan guru sekolah berprestasi tinggi di Malaysia. *Jurnal Kajian Pendidikan*, 3(1), 27–34.
- Jex, S. M. & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach* (pp.157-158). Canada: John Wiley & Sons.
- Jim, T. W., Hi, B., Shing, L. K., Lin, O. S., Yasmin, S. & Khan, S. K. (2013). The factors affecting organizational citizenship behavior in banking industry. *International Journal of Management Sciences*, 1(5), 178–192.
- John, O. P. & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*, pp 102–138.
- Kaur, M. & Manpreet, S. (2014). Personality Impetus to managerial organizational citizenship behaviour: a correlational analysis. *Voice of Research*.
- Kim, S. (2006). Public Service motivation and organizational citizenship behavior in Korea. *International Journal of Manpower*, 27(8), 722–740.
- Kisamore, J. L., Liguori, E. W., Muldoon, J. & Jawahar, I. M. (2014). Keeping the peace: an investigation of the interaction between personality, conflict, and competence on organizational citizenship behaviors. *Career Development International*, 19(2), 244–259.
- KPM. (2017). Garis Panduan Pelaksanaan Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT). *Kementerian Pendidikan Malaysia*,. <https://www.moe.gov.my/index.php/my/sumber/muat-turun/garis-panduan/item/garis-paanduan-pelaksanaan-sekolah-berprestasi-tinggi-sbt> [9 November 2017].
- Landy, F. J. & Conte, J. M. (2010). *Work in the 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology* (pp. 194-197). USA: McGraw Hill Education.
- Leephaijaroen, S. (2016). Effects of The big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37, 104–111.
- Mahdiuon, R., Ghahramani, M. & Sharif, A. R. (2010). Explanation of organizational citizenship behavior with personality. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 178–184.
- Marek, T., Karwowski, W., Frankowicz, M., Kantola, J. & Zgaga, P. (2014). *Human factors of a global society: a system of systems perspective* (pp. 477-479). USA: CRC Press.

- Misha, F., Youshan, B. & Hassan, Z. (2015). The effect of employees personality on organizational performances: study on Prudential Assurance Malaysia Berhad (PAMB). *International Journal of Accounting, Business and Management*, 1(1).
- Muniandy, S. (2016). Organisational Citizenship Behaviour (OCB) among teachers: The Difference between Individual (OCB-I) and Organisational (OCB-O) Level Citizenship Behaviour in rural and urban primary schools in Sabah, Malaysia. *The International Journal of Business & Management*, 4(12), 274–293.
- Nelson, D. & Quick, J. (2010). *ORGB* (pp. 60-62). USA: Cengage Learning.
- Organ, D. W. & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135(3), 339-350.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Terj. D. Angelica, R. Cahyani, & A. Rosyid (Eds.). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Somech, A. & Oplatka, I. (2015). *Organizational citizenship behavior in schools: examining the impact and opportunities within educational systems* (pp.43). New York: Routledge.
- Yen, H. R., Li, E. Y. & Niehoff, B. P. (2008). Do organizational citizenship behaviors lead to information system success? *Information & Management*, 45(6), 394-402.